

## PARECER N.º 1252/CITE/2023

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 6121 - FH/2023

### I – OBJETO

1.1. Em 29.11.2023, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. No seu pedido de horário flexível de 16.11.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Assistente Técnica, com Contrato Individual de Trabalho Sem Termo, a exercer funções nos Serviços Farmacêuticos deste Centro Hospitalar (...), vem nos termos do art. 56º, n.º 1 do Código do Trabalho, solicitar o exercício do direito de trabalhar em regime de horário flexível para acompanhamento do seu filho, nascido a 16/04/2013.*

1.2.2. *Para o efeito, declaro que o descendente vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*

**1.2.3.** *A requerente pretende trabalhar em horário flexível compreendido entre as 8:30h e as 16:00h, pelo período máximo que a lei permite, ou seja, até aos 12 anos de idade do descendente.*

**1.2.4.** *Visto não ser possível exercer este horário nos Serviços Farmacêuticos solicita que seja avaliada a sua transferência para um outro serviço em que seja possível usufruir deste horário”.*

**1.3.** Em 23.11.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Tendo em conta o teor do assunto supramencionado, remeto pelo presente a V. Exa, intenção de recusa sobre o pedido de horário flexível formulado, por parte da responsável para o efeito, Administradora Hospitalar, nos moldes nele constantes.*

**1.3.2.** *A Requerente, reside na cidade de ..., é mãe de uma criança com idade inferior a doze anos de idade e família monoparental;*

**1.3.3.** *A Requerente realiza atualmente o horário de trabalho, que se apresenta: 09,00-13,00h -14,00 h -17,00 h;*

**1.3.4.** *A Requerente pretende com base no pedido formalizado no passado dia 16/11/2023, passar a realizar o horário: 08,30h -16,00h (horário flexível), pelos pressupostos acima indicados e que constam do pedido ora formalizado.*

**1.3.5.** *Sobre a possível viabilidade deste pedido, informo que a Equipa de .. dos Serviços Farmacêuticos, e composta por três ..., todos eles com horários desfasados, para permitir responder às necessidades do serviço em questão e garantir a presença de um AT, no horário de expediente do Serviço.*

**1.3.6.** *Reconhecendo a legalidade do pedido em análise, o horário aqui proposto, pela AT, apresenta-se prejudicial e com graves inconvenientes, para o Serviço.*

**1.3.7.** *Os restantes AT dos Serviços Farmacêuticos, realizam dois horários distintos e apresentam também, particularidades, que justificam o seu exercício.*

**1.3.8.** *Assim sendo, esclareço que o ..., realiza metade da carga horária, em atividade sindical e comissão de trabalhadores, situação esta, autorizada pelo .... O horário realizado, nos Serviços Farmacêuticos, e das 09,30 - 12,30 - 13,30 h -17,30 h.*

**1.3.9.** *O ... ..., realiza horário flexível, por ser pai de uma criança com dois anos de idade, realizando o horário das 08,30 - 12,00- 12,30 h - 16,00 horas.*

**1.3.10.** *Face ao exposto e pelos fundamentos apresentados, caso se vislumbre a autorização do horário flexível, requerido pela ..., será em meu entender, necessária ser equacionada a mobilidade deste elemento ..., para outro serviço, onde seja eventualmente possível a realização do horário flexível, objeto deste pedido.*

**1.3.11.** *Consequentemente, será imperioso o reforço da equipa de ..., dos Serviços Farmacêuticos, por um elemento ..., com disponibilidade, para realização de horário de trabalho, até às 17,00/17,30 horas, de 2ª a 6ª feira, nos Serviços Farmacêuticos da ...”.*

**1.4.** Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação, relativamente à recusa do horário flexível, por parte da entidade empregadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

**2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

**2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*

c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.*

**2.3.** Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

**2.4.** Com efeito, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *“o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”*, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do centro hospitalar.

**2.5.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o centro hospitalar não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face

aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

**2.6.** Salienda-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, devendo os pedidos anteriores e os atuais pedidos de horário flexível, gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente

**princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.**

**APROVADO EM 20 DE DEZEMBRO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**